

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL SOLO, Tbk



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

ARISTA HEKMAH CITRA DEWI

B 100130271

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELKOM INDONESIA WITEL SOLO, Tbk**

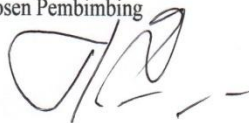
NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

ARISTA HEKMAH CITRA DEWI
B100130271

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dra. Chuzaimah, MM

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELKOM INDONESIA WITEL SOLO, Tbk**

OLEH

**ARISTA HEKMAH CITRA DEWI
B100130271**

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 30 Januari 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

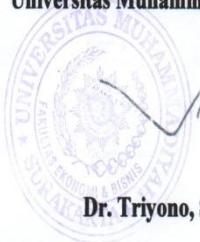
Dewan Penguji:

- 1. Imron Rosyadi, SE, MSi
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Dra. Chuzaimah, MM
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Dr. Basworo Dibyo, SE, MSi
(Anggota II Dewan Penguji)**



Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



Dr. Triyono, S.E., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 4 Februari 2017

Penulis



ARISTA HEKMAH CITRA DEWI
B 100 130 271

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL SOLO, TBK

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada semua karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk. secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi seluruh karyawan yang berjumlah 176 karyawan dengan sampel 85 orang sebagai responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus slovin. Sedangkan teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner tertutup dengan skala *likert* dan kuesioner terbuka.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16.0 hasil analisis uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diperoleh hasil sebesar $0,730 < 1,989$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan pada variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena diperoleh hasil sebesar $3,248 > 1,989$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai $7,833 > 3,07$, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh *R Square* (R^2) sebesar 0,160 artinya variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 16% dan sisanya 84% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat didalam model.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

Employee performance is a result of working an employee in the line of duty in accordance with the responsibility of that are imposed on all employees .The purpose of this study is to find the influence of work environment non-physical and compensation on the performance of an employee of PT.Telkom indonesia witel solo , tbk . Partial evaluation and simultaneous .The kind of research this is quantitative research , all employees of the population which totaled 176 an employee with 85 sample as respondents .The sample collection using a technique simple random sampling slovin with the formula .While data collection techniques research through the questionnaire covered with a scale likert and questionnaires open .

Based on the calculation on with using program spss 16.0 the results of the analysis test t known that the variable work environment non-physical do not have effect on employee performance because the results of $0,730 < 1,989$ so H_0 received and H_a rejected .While on the variables of compensation impact on of employee performance because the results of $3,248 > 1,989$ so H_0 were rejected and H_a accepted .Seen from the test f obtained value $7,833 > 3,07$, so the independent variable together influential dependent on variables .The results of the coefficients

determination (r^2) obtained r square (r^2) as much as 0,160 it means variable work environment non-physical and compensation can explain variable of employee performance by 16 % and the rest 84 % can be explained by other variables that there is no in model .

Keywords : work environment non-physical , compensation and performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sesuai dengan Mangkunegara (2000 : 67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka ada banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, secara khusus lingkungan kerja non fisik merupakan suatu lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan, antara atasan dan bawahan tidak hanya itu juga antara karyawan dan pihak luar. Tujuan utama dari setiap organisasi atau perusahaan pastinya untuk mengamankan hasil dari berbagai aktivitas kegiatan didalamnya. Hal tersebut dapat menguntungkan bagi organisasi dengan mengarah ke peningkatan kualitas, daya tanggap, efisiensi, dan produktivitas. Selain lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya kompensasi. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan (Suwanto, 2001 : 105). Besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan diantara teman, keluarga dan masyarakat. Karyawan ada untuk perusahaan karena menginginkan uang untuk membiayai kebutuhan hidupnya dan perusahaan ada untuk karyawan yang membutuhkan pekerjaan. Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.
- b. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Tujuan dari manajemen kinerja adalah untuk mengubah potensi baku sumber daya manusia dalam kinerja dengan menghilangkan hambatan antara motivasi dan meremajakan sumber daya manusia (Kandula, 2006). Menurut A. Dale Timpe (1992:3) dalam buku evaluasi kinerja sumber daya manusia (Mangkunegara, 2010:15) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal. Selain itu kinerja karyawan juga memiliki karakteristik kinerja yang tinggi.

Selanjutnya Sadarmayanti (2001:31), mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan yang terjalin di suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar maupun diraba menggunakan pancaindera manusia. Faktor semacam ini memang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Lingkungan kerja non fisik juga menjadi tanggung jawab seorang pimpinan yang dapat menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya

Hariandja (2009) mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa 5 gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang

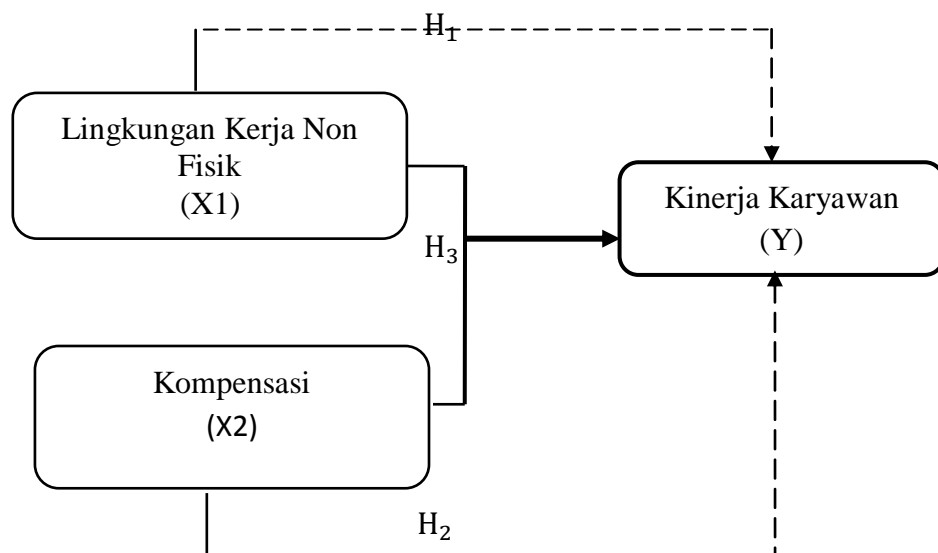
makan, uang cuti, dan lain-lain. Pada umumnya yang diberikan perusahaan ialah berupa gaji untuk karyawannya, namun yang diberikan tidak hanya berupa gaji saja tetapi terdapat reward dalam bentuk financial langsung, financial tidak langsung dan non financial.

Kepercayaan merupakan salah satu prasyarat yang diperlukan dari system kompensasi, karena jika karyawan sudah tidak mempercayai bahwa manajemen sungguh-sungguh dalam memberikan kompensasi yang telah dijanjikan agar menjadi motivasi karyawan, maka para karyawan tidak bakal termotivasi untuk bekerja secara efektif. Kompensasi memang dirancang untuk menghargai para karyawan agar pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja mereka.

2. Metode Penelitian

Pengaruh Lingkungan non fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Jenis penelitian skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan sebagai variabel *independent* serta kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Populasi dalam penelitian yakni karyawan Telkom Indonesia witel Solo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling*. Sampel yang ambil atau digunakan berjumlah 85 responden. Data yang digunakan dalam

penelitian yaitu primer. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Regresi Linear Berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Dilihat dari uji validitas item-item pertanyaan yang tersedia semua variabel dapat dinyatakan valid, sehingga data dapat diolah atau dianalisis dan pada uji reliabilitas dapat dinyatakan semua variabel reliabel.
- b. Kemudian pada hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja karyawan. Artinya bahwa tingkat kinerja akan meningkat apabila ada peningkatan lingkungan kerja non fisik dan kompensasi. Persamaan sebagai berikut

$$Y = 17,483 + 0,069X_1 + 0,277X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta tersebut menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 17,483. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kondisi dalam keadaan tidak terdapat variabel *independent* (lingkungan kerja non fisik dan kompensasi) maka tingkat kinerja karyawan akan tetap meningkat.
 - 2) Variabel lingkungan kerja non fisik bernilai positif yaitu sebesar 0,069 ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom sebesar 0,069.
 - 3) Variabel kompensasi bernilai positif yaitu sebesar 0,277 ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel kompensasi sebesar 1, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom sebesar 0,277.
- c. Uji T sendiri digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi individu. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan dikarenakan diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 0,730 < t_{tabel} = 1,989$. Sedangkan pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan dengan hasil dari $t_{hitung} = 3,248 > t_{tabel} = 1,989$. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

- d. Selanjutnya dari uji F yang berfungsi untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari perhitungan SPSS 16.0 menunjukkan bahwa hasil analisis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 7,833 > F_{tabel} 3,11$, maka variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan (Y) PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.
- e. Terakhir pada hasil uji determinasi diketahui bahwa *R Square* (R^2) sebesar 0,160, yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 16% sementara sisanya sebesar 84% diterangkan atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 memperlihatkan hasil adanya pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan dan dapat dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 17,483 + 0,069X_1 + 0,277X_2 + e$$
- b. Berdasarkan hasil analisis uji t tersebut dapat diartikan dalam hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh

terhadap tingkat kinerja karyawan tidak terbukti dikarenakan diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 0,730 < t_{tabel} = 1,989$, sedangkan pada dalam hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan terbukti kebenarannya dikarenakan diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,248 > t_{tabel} = 1,989$.

- c. Selanjutnya pada uji F diketahui bahwa hasil dari perhitungan SPSS 16.0 menunjukkan hasil analisis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 7,833 > F_{tabel} 3,11$ ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan secara bersama-sama maka dapat dikatakan pada hipotesis 3 (H_3) telah terbukti kebenarannya.

- d. Pada Uji Terakhir R^2

Pada uji koefisien determinasi R^2 hasilnya sebesar 0,160 yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 16% sementara sisanya sebesar 84% diterangkan atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Hasil yang dapat dilihat pada uji t menunjukkan bahwa diantara 2 variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi itu berarti dari pihak perusahaan untuk tetap memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi seperti promosi jabatan sebagai imbalan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk. Hasil yang diperoleh dari uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen (lingkungan kerja non fisik dan kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk., jadi diharapkan perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik misalnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga karyawan merasa diperhatikan serta memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi misalnya dalam penelitian didapat karyawan menginginkan kelancaran dalam mengurus permohonan cuti kerja.

Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan masih sangat sedikit jadi diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel independennya

dalam mempengaruhi variabel dependennya serta dapat mengembangkan variabel-variabelnya. Sehingga dapat memungkinkan dengan variabel yang lebih banyak akan memperoleh hasil yang lebih baik lagi. Selain itu diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan sampelnya. Dalam penelitian ini variabel-variabel independen hanya dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 14%, diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Nur, dan Rini Kuswati. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Sukoharjo Makmur: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2015.
- Annisa, Nenden Nur. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Aston Graphindo Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Di Denpasar. *Thesis*. Universitas Udayana Denpasar.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta : Gramedia.
- Hakim, Lukman. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Surakarta: CV. Jasmine.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2011. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ismail Nawawi Uha. 2014. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- Rohmah, Dede Siti. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pelayanan Pajak”. *Jurnal*.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Thaief, Ilham. Dkk. 2015. “Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)”. *Jurnal*.

- Tulenan, Samuel. 2015. "The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado". *Jurnal*.
- Yasa, I Putu Sedhana dan I Wayan Mudiarta Utama. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Yunanda, M. Arum. 2015. " Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)". *Jurnal*.